

LEY XXX/2024 BÁSICA DE BOMBEROS FORESTALES:

¡ESTABILIDAD Y FUTURO PARA EL SECTOR!



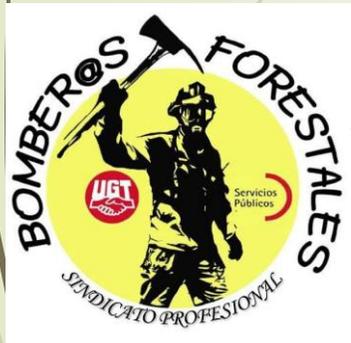
Secretaría Federal de Administración Local y Autonómica

Sindicato profesional de Bomberos Forestales

Gabinete Técnico Federal

10 CLAVES QUE JUSTIFICAN LA LEY

- **PONE EN VALOR (AL SECTOR).**
- **PROFESIONALIZA (LAS FUNCIONES Y TAREAS).**
- **INTEGRA (AL COLECTIVO Y LAS ACTIVIDADES).**
- **GARANTIZA (DERECHOS).**
- **DIGNIFICA (CONDICIONES DE TRABAJO).**
- **ESTABILIZA (EMPLEO).**
- **COHESIONA Y COORDINA (LAS FUNCIONES Y LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS).**
- **CLARIFICA Y OFRECE SEGURIDAD JURÍDICA (MARCO NORMATIVO DE APLICACIÓN).**
- **NEGOCIADA (FRUTO DEL DIÁLOGO SOCIAL CON LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS DEL SECTOR).**
- **CONSENSUADA (EN EL PARLAMENTO).**



ALGUNAS PRECISIONES QUE CONVIENE ACLARAR PARA UNA INTERPRETACIÓN CORRECTA DE LA LEY

- Es una ley de carácter básico en 3 aspectos (medioambiental; función pública y legislación laboral). Esta circunstancia supone que **es de obligado cumplimiento** por el conjunto de las Administraciones Públicas y empresas que se dediquen a las actividades reguladas en ella.
- La Ley supone **un común denominador** (la mayoría de las veces con carácter de mínimos), que las Comunidades Autónomas y empresas tienen **que desarrollar** en el ámbito de sus competencias en materias muy importantes (clasificación profesional, formación, prevención de riesgos, retribuciones, jornada, etc.).
- Por tanto, está ley, **más que un final, es un comienzo para continuar avanzado** en los desarrollos en todos los territorios. En alguna materia, que analizaremos luego, se establecen fechas ciertas de desarrollo, y en la mayoría las expresiones son imperativas (*"establecerán, promoverán, etc."*).
- Aunque se trata de una ley integradora y homogeneizadora, **debe interpretarse conjuntamente con otras normas con las que está conectada** (fundamentalmente, Ley 43/2003 de Montes, ley 17/2015 de Protección Civil, RD de jornadas especiales, etc.).
- En los contratos ya adjudicados sobre la materia (incluyendo los expedientes ya iniciados), continua en vigor la normativa anterior. Es decir, la ley **no tiene un impacto inmediato en su totalidad**, habrá que esperar a la conclusión de esas adjudicaciones.



UN OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN AMPLIO E INTEGRAL: UN COMÚN DENOMINADOR PARA SEGUIR AVANZANDO

- **En cuanto a actividades:** Extinción de incendios forestales, prevención, detección, vigilancia, mantenimiento de infraestructuras de prevención y extinción, información, apoyo a las contingencias que se produzcan en el medio natural y rural.
- **En relación con el ámbito funcional:** Todas las Administraciones, organismos públicos, entidades de derecho público o privado vinculadas o dependientes de las Administraciones Públicas.
- **Respecto al ámbito subjetivo:** Bomberos forestales funcionarios (EBEP), personal laboral de las Administraciones u organismos de ellas vinculadas (EBEP + ET); personal laboral contratado por empresas de gestión o titularidad privada (ET).



COMENTARIO

Un objetivo y un ámbito de aplicación tan amplios supone un avance esencial para el tratamiento homogéneo (no uniforme, pues resulta imposible) de una actividad, unas funciones y un colectivo de profesionales, que prestan servicios claves a la ciudadanía.

Conviene advertir que, *"la Planificación para la prevención y defensa ante el riesgo de incendios forestales"* y *"los trabajos de extinción"* no se ven afectados por la ley, continuando en vigor los artículos 47 y 48 de la Ley 43/2003 de Montes. La Ley sí exige una coordinación de los distintos operativos concurrentes.

UNA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN VINCULADAS A LAS ACTIVIDADES A REALIZAR.

Todas las Administraciones Públicas están obligadas ("*...establecerán...*") a **concretar la clasificación profesional** de los bomberos forestales, atendiendo a las competencias a desarrollar y formación requerida al respecto.

- Si son empleados públicos, el personal funcionario se clasifica conforme al artículo 76 del EBEP.
- Si se trata de personal laboral de la administración, conforme al artículo 22 del ET y Convenio colectivo de aplicación.
- Para el personal laboral de empresas de gestión o titularidad privada nada dice, pero entendemos que también se rigen por lo dispuesto en el ET y lo establecido en el Convenio Colectivo de referencia, sobre la base de lo que regule cada Comunidad Autónoma.

En **relación con la formación**, se obliga a las Administraciones a establecer la formación precisa que habilita para el desarrollo de las competencias que definen el perfil profesional de los bomberos forestales (debiendo tomar en consideración la experiencia laboral y vías no formales de acreditación de esa formación). También se contempla como obligatoria la formación continua vinculada al puesto de trabajo, que se realizará en horario de trabajo sin coste para la persona trabajadora. Además, se va a desarrollar la evaluación y acreditación de las competencias profesionales que derivan del RD 659/2023.

5

COMENTARIO

Teniendo en cuenta que la ley resulta de aplicación a todos los bomberos forestales con independencia de su régimen jurídico, así como las competencias autonómicas en la materia; resulta inviable que la propia ley estableciera una clasificación concreta. No puede ir más allá de obligar a que se realice sobre la base de las competencias y formación requerida. La clasificación profesional es una cuestión clave en la organización del trabajo y en la determinación de determinadas condiciones de trabajo, por ello será muy importante perfilarla de manera correcta, procurando evitar, en la medida de lo posible, un amplio elenco de grupos o puestos de trabajo.

Importante el establecimiento de la formación como un derecho/deber (tanto la inicial como la continua), tomando en consideración la experiencia laboral y las vías no formales de acreditación de dicha formación. Y la realización de la continua en horas de trabajo.



CONDICIONES DE TRABAJO Y DERECHOS: INNOVANDO PARA MEJORAR Y AVANZAR. 1/2



Positivo y oportuno que, con carácter general y básico se establezcan los siguientes compromisos:

SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

- De entrada, que sea de aplicación al colectivo la Ley 31/1995 de Prevención y sus desarrollos normativos. Para los empleados públicos, además la normativa de adaptación existente en cada Administración Pública.
- Elaboración en 1 año desde la entrada en vigor de la ley, de un Reglamento específico en materia preventiva para el sector.
- También, en el plazo de 1 año, la constitución de una comisión (con presencia sindical) que analice las enfermedades profesionales propias del sector.

6

COMENTARIO: Aclara la normativa aplicable en la materia, adquiriendo el compromiso de elaborar una normativa propia para el sector, algo fundamentado en la especificidad de sus actividades.

RETRIBUCIONES

- Establecimiento de una estructura retributiva que contemple la configuración de una retribución complementaria basada en la peligrosidad, desgaste físico, toxicidad, morbilidad, penosidad, etc.

COMENTARIO: La Ley en esta materia es poco imperativa ("*...procurarán impulsar...*"). Por tanto, nuestra acción sindical en desarrollo de la ley debe procurar que la concreción de las retribuciones complementarias sea obligatoria.

CONDICIONES DE TRABAJO Y DERECHOS: INNOVANDO PARA MEJORAR Y AVANZAR. 2/2

DEFENSA JURÍDICA Y PROTECCIÓN EN EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES PROPIAS

➤ Todo el personal (empleado público o no) tiene derecho a defensa jurídica en el ejercicio de sus funciones (por la administración pública correspondiente y empresas que prestan el servicio).

COMENTARIO: Aunque reconocido en la Ley de Montes (art. 47.3), por seguridad jurídica, y evitar posibles interpretaciones restrictivas del derecho, resulta muy oportuna su inclusión en la ley.

7

JORNADA DE TRABAJO

➤ Se limita a recordar el marco normativo aplicable (art. 34 ET y RD 1561/1995) dejando a la negociación colectiva y normativa de desarrollo el establecimiento de la jornada. Se hace mención expresa al posible establecimiento de jornadas especiales para los empleados públicos. No obstante, supone un gran avance el compromiso de modificar en un año el RD 1561/1995 (jornadas especiales) de manera específica para el colectivo.

COMENTARIO: Materia que tampoco es posible fijar en normativa básica (por el régimen diverso del personal, las competencias de las CC.AA y la autonomía negocial), pero resulta positivo que con carácter general y básico se determine los márgenes normativos que enmarcan la materia, sobre la cual desarrollar la negociación colectiva.



ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN SUPUESTOS DE SUCESIÓN EMPRESARIAL O RESCATE POR LA ADMINISTRACIÓN DEL SERVICIO



Se garantiza lo siguiente:

- En los supuestos en los que **el servicio se preste mediante licitaciones** con empresas privadas y exista una sucesión, queda garantizada por ley la subrogación de personal. Cuestión por tanto imperativa, aunque no se contemple en el convenio colectivo correspondiente.
- En el supuesto de que **la Administración Pública rescate el servicio** para prestarlo directamente, el personal se incorpora a la misma como personal laboral a extinguir, sin adquirir la condición de empleado público del EBEP.
- Si **la Administración Pública externaliza** el servicio, el empleado público que venía prestando el servicio puede optar por permanecer en la Administración de origen, y no ser traspasado a la empresa privada.

8

COMENTARIO

Otro ejemplo de seguridad jurídica, pues por ley se obliga a la subrogación. Innovadora la fórmula empleada cuando la Administración Pública rescata el servicio, que en términos generales reproduce la jurisprudencia del Tribunal Supremo al respecto. En el último de los supuestos (externalización), en los desarrollos, hay que concretar cómo continúa en la Administración el empleado público que no desea ser traspasado.

DOS LOGROS HISTÓRICOS: JUBILACIÓN CON COEFICIENTES REDUCTORES Y EL POSIBLE ESTABLECIMIENTO DE UNA 2ª ACTIVIDAD



9

➤ Se establece con carácter general y básico **la jubilación anticipada mediante coeficientes reductores**, siéndoles de aplicación el RD 383/2008 por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos. A pesar del título, también se aplica a las personas trabajadoras de las empresas privadas.

COMENTARIO

No tiene una aplicación inmediata, estableciéndose el plazo de 1 año para llevar a cabo las adaptaciones precisas (muchas procedimentales) para su posible concreción.

➤ Se regula con carácter general y básico para quien acredite médicamente la disminución de su capacidad, con una adecuación de sus retribuciones.

COMENTARIO

Otra materia que no se regula de manera imperativa ("*...podrán establecer..*"). En los desarrollos se debe procurar que se concrete esta circunstancia como una obligación y no una mera posibilidad. Aunque la redacción es algo confusa, pues posteriormente, sí se dice de manera imperativa que cada Administración Pública aprobar un reglamento sobre la segunda actividad, lo que podría interpretarse que para los empleados públicos sí es obligatoria esta figura.

ANEXO: MATERIAS A DESARROLLAR

MATERIA	PLAZO
Clasificación profesional	No se fija
Formación (RD 659/2023)	No se fija
Salud Laboral	1 año desde la entrada en vigor de la Ley
Retribuciones complementarias	No se fija
Protección jurídica	No se fija
Jornada (RD1561/1995)	1 año desde la entrada en vigor de la Ley
Segunda actividad	No se fija
Jubilación anticipada (coeficientes)	1 año desde la entrada en vigor de la Ley
Enfermedades profesionales	1 año desde la entrada en vigor de la Ley

